

Utgreiing om likestilling i Jærmuseet 2022



Jærmuseet ønsker å ha ein inkluderande arbeidskultur kor me fremjar verdien av kvart einskild menneske. Alle tilsette skal møtast med respekt, og me ønskjer eit mangfald blant dei tilsette.

Museet arbeider for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjonar av desse grunnlaga.

1. Tilstand for likestilling mellom kjønn

I vår organisasjon skal det vera reell likestilling, og alle tilsette skal ha like moglegheiter uansett kjønn. Jærmuseet har ei overvekt av kvinnelege tilsette. Dette gjeld for både faste, midlertidige og vertestillingar. I 2022 var det 180 unike personar som var tilsett i heile eller deler av året og tabellen under viser fordelinga på kjønn, deltid, midlertidig stilling og foreldrepermisjon blant desse.

Tabell 1: Kjønnfordeling totalt, deltid, midlertidig tilsette og uttak foreldrepermisjon

2022	Alle tilsette			Av totalt tilsette		
	Menn	Kvinner	Sum	Menn	Kvinner	Sum
Tilsette i året	70	110	180	39 %	61 %	
Deltid	46	77	123	37 %	63 %	26 % 43 % 68 %
Midlertidig	27	32	59	46 %	54 %	15 % 18 % 33 %
Foreldrepermisjon*	0	1	1	0 %	100 %	0 % 1 % 1 %

* Fullt uttak av foreldrepermisjon i 14,5 veker

Kartlegging av ufrivillig deltid er ikkje gjort blant dei som har vertestillingar. Alle vertar jobbar deltid, og rekruttering skjer primært blant skuleungdom og studentar som ikkje kan ha anna enn deltidsjobb på grunn av studie. I 2022 var 98 % av vertane ungdommar.

Kartlegging av ufrivillig deltid blei gjort ved utsending av spørjeundersøking med anonym tilbakemelding. Av 13 deltidstilsette som hadde moglegheit til å svara, var det 7 tilsette som svarte. Alle som svarte var kvinner og ei av dei som svarte ønskjer og er tilgjengeleg for å jobba meir.

For å kunne kartleggja kjønnsforskjeller i løn blei dei tilsette i verksemda delt inn i 5 ulike grupper. Ein har prøvd å definera gruppene ut frå kompetansekrav, ansvar og arbeidstilhøve/anstrenging kombinert med likt arbeid og arbeid av lik verdi.

Tabell 2: Stillingsgrupper

Gruppe	Type stillingar
1	Direktør
2	Leiargruppe, avdelingsleiar
3	Konservator, samlingsforvaltar, utstillingsansvarleg, leiar for publikumstilbod/nestleiar, driftsleiar, vaktmeister/gardsstyrar, pedagog m/masterutdanning, handverkar, teknikar
4	Pedagog/formidlar u/masterutdanning, kaféansvarleg, kokk, resepsjons/butikkansvarleg, arkivar, økonomikonsulent, driftskoordinator, salskoordinator, reinhaldar, avløyсар, utstillingsvert, vertekoordinator
5	Vert, ekstrahjelp

Tabell 3: Løn og andre ytingar per stillingsnivå

Der det står «x» i tabellen er det for få kvinner eller menn til å oppgje tal.

Løn og ytingar			Kvinnene sin andel av menn i %				
Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Kontante ytingar				Naturalyting
			Sum kontantytting	Årsløn ¹	Overtid	Variable tillegg ²	Skattepliktig naturalyting
1	1	1	x	x	0	0	x
2	4	5	x	x	0	0	x
3	16	15	102 %	103 %	23 %	58 %	84 %
4	25	6	91 %	91 %	59 %	130 %	50 %
5	64	43	101 %	101 %	102 %	100 %	291 %
Alle	110	70	96 %	96 %	38 %	100 %	72 %

¹ Årsløn for alle er omrekna til 100 % stilling. Det er ikkje justert for stillingar som har overtid bakt inn i fastløna.

² Her inngår alle tillegg som ikkje er overtid, til dømes kveldstillegg, helgetillegg og heilagdagstillegg. Det er ikkje teke omsyn til kor stor del av året den tilsette har jobba hjå oss.

2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering i Jærmuseet vert gjort i tett samarbeid mellom leiinga og dei tillitsvalde via kontaktutvalet. Kontaktutvalet består av fire tillitsvalde frå fire ulike organisasjonar samt fire representantar frå leiargruppa. Kontaktutvalet skal framover ha faste møtepunkt kor dette arbeidet vil stå på agendaen. I tillegg har AMU møte minst fire gonger i året, kor fokus er på arbeidsmiljø, sjukefråvær og andre relevante tema. Målet i begge fora er å arbeida saman for trygge og gode arbeidstilhøve. I 2023 har me som mål og arbeida meir strukturert med mangfald og mot diskriminering, i tett samarbeid med dei tillitsvalde.

Jærmuseet har ei oppdatert personalhandbok med egne rutinar for varsling av kritikkverdige forhold samt retningsliner for handtering av konflikhtar, mobbing og trakassering. Målet i organisasjonen er likestilling og me ønskjer eit mangfald blant våre tilsette. Det betyr at alle skal ha same rettar og moglegheiter til å få arbeid og til vidare utvikling i jobben. Likestilling og mangfald skal gjelda alle sider av arbeidsforholdet inkludert rekruttering.

Jærmuseet har ein aktiv og oppdatert lønspolitikk som skal fremja likeløn. Individuell løn ved tilsetjing vert vurdert ut frå ansvarsområde, krav til kompetanse, relevant utdanning, erfaring/ansiennitet, vurdering opp mot andre stillingar i museet og konkurransesituasjonen i arbeidsmarknaden. Vurderinga er lik for kvinner og menn. Det er definert egne kriterie for lønsjustering.

Dei fleste kontorlokala våre er tilrettelagt for personar med funksjonshemming, men dessverre er ikkje alle våre historiske anlegg like tilgjengelege for alle. Dette kan bety at nokre få stillingar knytt til dei historiske anlegga ikkje er opne for personar med enkelte reduserte funksjonsevner.

Jærmuseet ønskjer å leggja godt til rette for ein god balanse mellom arbeidsliv og privatliv. Alle tilsette har fleksibel arbeidstid. Me legg til rette for sporadisk heimekontor ved høve. Me søker og å finna gode løysingar for tilsette som i småbarnsfase, av helsegrunnar eller på slutten av arbeidslivet ønskjer å jobba i redusert stilling.

Retningsliner for støtte til vidareutdanning for tilsette i Jærmuseet er eit eige kapittel i personalhandboka vår. Utdanninga må bidra til å styrka den tilsette sin kompetanse og kunnskap som er relevant for stillinga eller arbeidet som den tilsette gjer i organisasjonen. Kvar søknad vert individuelt vurdert.

Jærmuseet har lenge vore ein arena for arbeidstrening, språktrening og utprøving i samarbeid med NAV eller andre aktørar. Det ønskjer me å fortsetja med, under føresetnad av at me kan gje kandidaten eit godt tilbod. I 2022 hadde me to kandidatlar inne i kvar sin periode på 3-4 månadar.

Risikovurderinga som er gjort for året viser at me for 2023 vil jobba for/fortsetja med:

➤ Rekruttering:

- Ta inn i stillingsannonsar at me vil vera ein mangfaldig og inkluderande arbeidsplass som ønskjer å leggja til rette ved behov
- Vera bevisst på biletbuk i annonsar for å fremja mangfald
- Ikkje stilla unødvendige krav i jobbannonsar
- Vurdera kjønnsbalanse og mangfald i intervjurundar, når kompetansekrav er oppfylt
- Delta minst to personar på intervju for å vera bevisst på likestilling og diskriminering
- Administrasjonssjefen deltek på alle intervju (til større faste og midlertidige stillingar) og rekrutteringsprosesser for å sikre likebehandling

- Utviklingsmoglegheit og karriere:
 - Alle stillingar vert lyst ut
 - Sikre at alle tilsette får høve til utvikling og kurs
- Løns- og arbeidsvilkår:
 - Vera bevisst på behov ved tilsetting i deltidstillingar
 - Vera bevisst bruk av midlertidige kontraktar
- Tilrettelegging og moglegheit for å kombinera arbeid og familieliv:
 - Fleksibel arbeidstid
 - Jobbe for universell utforming av arbeidsplassen der dette er mogleg
- Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:
 - Jamleg informasjon til personalet om varslingsrutinar og rutinar ved mobbing og trakassering